

NO SE ACREDITÓ QUE EL DESPIDO FUERA POR ORIGEN RACIAL. VALORACIÓN DE LA PRUEBA. Proceso de fuero especial.

VOTO N° 2019-001103

DE LAS 10:55 HRS

DEL 26 DE JUNIO DE 2019

[...]

“V.- MARCO DEL DEBATE: El canon 404 del *Código de Trabajo* prohíbe toda discriminación en el trabajo por “...razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación”. En el artículo 406 siguiente se prohíben los despidos por cualquier causa discriminatoria. La sanción prevista por el quebranto de tal prohibición es la nulidad del acto del despido y la consecuente reinstalación de la persona trabajadora en su puesto de trabajo, con el pleno goce de sus derechos y las consecuencias previstas para la sentencia de reinstalación (artículos 410 y 566 *idem*). El numeral 409 del *Código de Trabajo* estipula que “... quien alegue la discriminación deberá señalar específicamente el sustento fáctico en el que funda su alegato y los términos de comparación que substancie su afirmación”. En la demanda, la accionante sostuvo que su despido fue discriminatorio. Explicó que tuvo un conflicto con el señor [Nombre 012], a quien estaba sustituyendo en razón de un ascenso de este último, con ocasión de unas faltas de marca del hermano de este. Según lo indicó, a partir de ese momento el señor [Nombre 012] comenzó a acosarla, la ponía en contra del personal y creaba un ambiente difícil y hostil. Por lo anterior, en una ocasión, su novio le pidió que dejara de molestarla, ante lo cual aquel reaccionó con furia y le manifestó a la jefatura que había sido amenazado. Divulgó la supuesta amenaza y le indicó que la iba a denunciar por haber enviado a su novio a amenazarlo. Desatado el conflicto se procuró solucionarlo, pero sin resultados positivos. El señor [Nombre 012] siguió tratándola mal, hacía comentarios en el sentido de que era una “*negra de [...]*”, que por eso seguramente era una sicaria y que por ser “*negra*” constituía un peligro. Se propalaron comentarios acerca de si ella había tenido alguna relación con el ataque al vehículo

del jefe de Proveduría. Según lo sostuvo, su jefa le comentó que el resto del personal no quería estar donde ella estaba y que muchos se devolvían cuando la veían en el comedor. Adujo que esa situación le causó mucha tristeza, estrés y asistir al trabajo se transformó en un martirio. Se sintió denigrada y discriminada por las manifestaciones falsas y graves que hacían sobre ella. Agregó que la jefa directa –[Nombre 010]- la reunió con el señor [Nombre 012] a fin de buscar una solución al problema, pero el 25 de agosto de 2017 se le comunicó que debía disfrutar las vacaciones pendientes y realizar las gestiones correspondientes para el pago de la cesantía, dada la expiración del contrato. Argumentó que no existió ninguna causa objetiva para el cese de su nombramiento interino, que sus calificaciones fueron siempre favorables, el titular de la plaza seguía ascendido y no mediaba concurso. Hizo ver que en su lugar nombraron a otra persona que ni siquiera laboraba en la [Nombre 002]. En su criterio, el cese del nombramiento se debió a su origen racial y social, dado que el acoso del señor [Nombre 012] desembocó en actos de discriminación de parte del personal, al grado de considerar su presencia como un peligro. Añadió que, con anterioridad, [Nombre 012] la había acosado sexualmente, pero que había borrado los mensajes que acreditaban ese hecho. Al rendir el informe de ley, la representación de la [Nombre 002] manifestó que el cese no tuvo causa discriminatoria. Señaló que entre la accionante y el señor [Nombre 012] se suscitó un conflicto porque la primera sostuvo que el segundo había alterado el sistema, para justificar las faltas de marca de su hermano. Ese problema desembocó en que el novio de la demandante proferiera amenazas en contra del señor [Nombre 012], lo que empeoró el conflicto laboral. Según lo afirmado, la jefatura procuró una solución conciliada, mediante la realización de distintas reuniones. Negó las acusaciones del trato discriminatorio atribuido al personal y que el cese tuviera de base un motivo de esa índole. Aseguró que este se debió a la propia solicitud de la actora, quien reiteradamente aludía a su condición de profesional en [Nombre 135] y a su intención de no seguir siendo oficinista, sino la de ejercer su profesión. También indicó que ella manifestaba estar participando en un proceso de selección y reclutamiento en el [Nombre 115], para lo cual ya había realizado exámenes y entrevistas. Enfáticamente negó la existencia de discriminación

racial o por origen y destacó que la accionante solicitó a su jefa, de manera expresa, que el último contrato fuera solo por un mes. Agregó que el ente municipal cuenta con políticas claras en contra de la discriminación y de respeto a la diversidad. Insistió en que no medió ningún acto discriminatorio y que “...ella fue la que pidió que no se le nombrara más, pues su interés era el de irse a laborar al [...], como profesional en su campo de estudio, y no mantenerse trabajando como oficinista en esta [Nombre 002]”. Según lo consideró, la actora no expuso los indicios que dan sustento a la supuesta discriminación, sin que baste que haya invocado su origen racial. Estima que la demandante lo que pretende es evitar la vía contencioso administrativa o el proceso ordinario en esta sede a fin de verificar la legalidad de lo actuado por la Administración. Expuesto lo anterior y establecido el marco del debate, debe determinarse si las partes cumplieron sus cargas probatorias y si los elementos de prueba permiten concluir sobre la existencia de un acto discriminatorio en perjuicio de la promovente, en relación con los concretos agravios formulados en el recurso, relativos a una valoración indebida de las pruebas y una asignación incorrecta de las cargas probatorias.

VI.- ANÁLISIS DE LA PRUEBA: El artículo 481 del Código de Trabajo determina el régimen de apreciación de los elementos probatorios que aplica en esta materia. Dicho numeral señala: “Las pruebas se valorarán respetando el resultado del contradictorio, con criterios lógicos, de la experiencia, la ciencia, el correcto entendimiento humano y las presunciones humanas o legales./ Deberán expresarse los fundamentos fácticos, jurídicos y de equidad de las conclusiones y las razones por las cuales se les ha conferido menor o mayor valor a unas u otras./ Si bien la apreciación debe llevarse a cabo de forma armónica en atención al conjunto probatorio, es prohibido hacer una referencia general a este último como único fundamento de una conclusión, sin hacer la indicación concreta de los elementos particulares y de derecho que sirven de apoyo”. En este asunto, la actora debió demostrar los indicios en que basó la discriminación. No basta con acreditar su condición de mujer, afro-descendiente y que es originaria de [...], como se pretende hacer ver en el recurso. Esa sola circunstancia no es motivo suficiente para suponer o presumir la existencia de discriminación. De ahí que el Juzgado haya sostenido que no se superó la primera etapa del proceso que permitiera continuar el análisis del caso y concluir sobre la discriminación, o sea, que no había prueba de los indicios de la discriminación acusada. A juicio de la Sala, solo quedó demostrado el conflicto suscitado entre la promovente y el señor [Nombre

012], así como el cese anticipado del nombramiento interino de aquella, para nombrar en su lugar a otra persona interinamente. Tales indicios son prueba muy débil de la discriminación acusada por la demandante, la cual basó en su origen racial. Respecto del trato discriminatorio solo se cuenta con la declaración de esta última y con los testimonios de [Nombre 014] y [Nombre 015], amiga y novio de la accionante. Sin embargo, sus declaraciones no permiten concluir sobre la existencia de los tratos crueles y comentarios denigrantes que la actora refirió en la demanda y en su deposición. La primera solo indicó que a ella no le gustaba cuando le decían “*negra o negrita*” y el segundo sostuvo lo mismo, que a ella le causaba desagrado que le dijeran “*negra*”. Ninguno de los comentarios referidos por la demandante tiene respaldo probatorio. La testimonial ofrecida por la parte accionada negó enfáticamente que se le diera el trato discriminatorio acusado. No hay prueba que su origen étnico haya provocado un trato diferente por parte de la jefatura y del personal de la entidad demandada. A esta le correspondía acreditar la existencia de un hecho objetivo que desplazara y excluyera el ánimo discriminatorio, pues el inciso 10), del artículo 478 *idem* establece que cuando no exista acuerdo entre las partes, a la empleadora le corresponderá acreditar “*La justificación de la objetividad, racionalidad y proporcionalidad de las medidas o las conductas señaladas como discriminatorias en todas las demandas relacionadas con discriminaciones*”, pero para ello, quien invoca el acto discriminatorio debe aportar prueba de los indicios que le dan sustento. Como se dijo, la prueba no acreditó los supuestos malos tratos recibidos de parte de los compañeros de trabajo, basados en aquellas condiciones personales, que permitan considerar la existencia de actos discriminatorios, así como la relación causal entre la actividad discriminatoria y el cese de la accionante. La testigo [Nombre 010], jefa directa, manifestó que esta le pidió que el último nombramiento fuera limitado a un mes, en tanto tenía interés en irse a trabajar al [Nombre 115]. Las demás declaraciones fueron contestes en cuanto a esta circunstancia. En efecto, los señores [Nombre 012], [Nombre 030] y [Nombre 031] dieron cuenta del interés de la accionante por buscar otra ocupación acorde con su condición profesional, así como de los permisos concedidos para que ella atendiera gestiones tendientes a vincularse laboralmente en dicho [Nombre 115]. Las cuatro declaraciones fueron claras en cuanto a que no se profirieron malos tratos derivados del origen racial de la promovente. Analizados todos los elementos de prueba en relación con los concretos motivos

de reproche formulados en el recurso y los hechos invocados tanto en la demanda como en la contestación, la Sala concluye que no quedó probada la discriminación denunciada en el escrito inicial. No hay ninguna prueba que permita establecer una relación causal entre el cese del nombramiento interino de la actora y su origen racial. Surge un margen de duda sobre la existencia de la solicitud de esta última para que se le cesara, pero esa duda, en este caso concreto, no puede hacer concluir sobre la existencia de un acto discriminatorio, pues en cuanto a este concreto punto la prueba es contundente: el cese no se debió al origen étnico de la servidora. El cese eventualmente pudo disponerse por el deterioro de las relaciones interpersonales en el Departamento de Recursos Humanos, dado el conflicto surgido entre la actora y el señor [Nombre 012], por la acusación de la primera respecto de una posible alteración del sistema de marcas por parte de este último, a fin de justificar las faltas de su hermano. Todas las declaraciones evidencian que esa situación generó conflicto entre ambos servidores y degradó el ambiente laboral, a pesar de los esfuerzos

de la jefatura por buscar una solución. Los alcances del problema trascendieron los límites de la oficina, con la intervención del novio de la accionante, quien enfrentó al señor [Nombre 012] en un lugar aledaño. No obstante lo anterior, el proceso regulado a partir del numeral 540 del *Código de Trabajo* está para proteger a las personas trabajadoras contra los actos discriminatorios –y los otros supuestos ahí regulados–, pero no para ejercer control jurisdiccional de legalidad de las medidas adoptadas por la parte empleadora con base en motivos diferentes a los previstos en la norma especial. En consecuencia, como se dijo, la duda que surge en cuanto a la causa de la terminación del vínculo entre la demandante y la [Nombre 002] accionada no permite acoger las pretensiones, dado que hay claridad sobre la inexistencia de un acto discriminatorio. La causa de pedir de la parte actora quedó descartada con las pruebas evacuadas, sin que resulte posible acoger las pretensiones con sustento en una causa distinta de la invocada y discutida; la cual, además, no sería objeto de tutela mediante este proceso especial de protección”.

[...]